

## DAMPAK PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP MOTIVASI DAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN *OUTSOURCING* PT. PERDANA PERKASA ELASTINDO

Asrul Siregar<sup>1</sup>, H.M.H. Bintoro Djoefrie<sup>2</sup> dan Hj. Illah Sailah<sup>2</sup>

### ABSTRACT

The role of consultant services of human resources is to assist people to find the right job in accordance to their skills, and emphasize on the shaping and caring of employees, and improving work productivity through membership in organizations. A worker's position in a contract is the uncertainty in his work period, which means that if his contract expires, he should be ready to find another job. This causes less seriousness in his work when approaching the termination of his contract, and his motivation and productivity will decrease.

It has been found that based on their answers, the average respondents do not understand the functions and objectives of the performance assessment and its result. This indicates a lack of socialization on the company side concerning the execution of assessment. A scale of 0.00 – 0.25 or – 0.25 – 0.00 on the Champion scale, categorized as *no association*, was found when searching for a correlation between the performance assessment and work motivation (to work hard, cooperate, and be responsible). This indicates that there is no clear correlation between those two at PT Perdana Perkasa Elastindo.

Some productivities do not have a clear effect on the performance assessment because the respondents have already been required to use all the skills they have at the company. The result of the Rank Spearman correlation test shown in Table 15 indicates that correlation between the workers' performance assessment and their maturity ranges between 0.26 and 0.50 or -0.50 and -(0.26), with a correlation of 0.411. This is due to the level of maturity of the workers, who already have understanding and responsibility, and are graduates of tertiary education.

Based on the result of this research, the company needs to perform a study concerning the factors influencing the workers' motivation and productivity periodically, because this research is based only on the condition of the company at this moment, whereas changes can happen any time.

### PENDAHULUAN

#### 1. Latar Belakang

Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam usaha organisasi mencapai keberhasilan. Sumber Daya Manusia (SDM) menunjang organisasi dengan karya, bakat, kreatifitas dan dorongan semangat. Betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa aspek manusia sulit kiranya tujuan-tujuan organisasi dapat dicapai. Perhatian masyarakat menjadi sangat besar karena aspek sumber daya sangat penting, maka nilai-nilai manusia (*human values*) semakin diselaraskan dengan aspek teknologi dan ekonomi (Umar, 1999).

SDM merupakan salah satu unsur masukan (*input*) yang bersama unsur lainnya seperti bahan baku, modal, mesin dan teknologi diubah melalui proses manajemen menjadi keluaran (*output*) berupa barang atau jasa dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Manajemen SDM bertugas dalam mengelola unsur manusia seefektif mungkin, agar diperoleh tenaga kerja yang puas dan memuaskan (Nawawi, 1997). Berdasarkan hal itu, seorang pimpinan harus mampu mengarahkan potensi dan perilaku para karyawan agar mau dan mampu bekerjasama dengan giat secara produktif. Mempengaruhi karyawan sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan bukanlah suatu hal yang mudah, karena karyawan atau SDM merupakan makhluk hidup yang dinamis, memiliki pikiran, perasaan, harga diri, sifat dan membawa latar belakang (Herudjito, 1986).

Manusia sebagai tenaga kerja, baik dalam bentuk fisik maupun pikiran termasuk sebagai faktor yang tidak kecil pengaruhnya terhadap efektivitas dan efisiensi dalam usaha meningkatkan produktivitas perusahaan secara optimal. Dalam mencapai tingkat produktivitas tenaga kerja yang tinggi perlu dilakukan suatu penanganan serius, karena dapat meningkatkan daya saing perusahaan di dalam industri (Siagian, 1995).

Peran jasa konsultan SDM adalah membantu orang menemukan pekerjaan yang tepat dan sesuai dengan kemampuannya, pemeliharaan karyawan, menekankan pada pembentukan karyawan dan peningkatan produktivitas kerja bagi karyawan melalui keanggotaan karyawan dalam suatu organisasi yang diawali dengan rekrutmen dan seleksi. Setelah adanya tahap penerimaan karyawan,

<sup>1</sup> Alumni PS MPI, SPs IPB

<sup>2</sup> Staf Pengajar PS MPI, SPs IPB

para karyawan tersebut diharuskan mengikuti program pelatihan dan pengembangan agar dapat meningkatkan kemampuan yang dimilikinya (Handoko, 1995).

Mengingat penilaian prestasi kerja tersebut sangat penting, maka diperlukan transparansi antara kedua belah pihak, yaitu antara karyawan dengan atasan (*supervisor*) yang menilainya. Selama ini sebagian karyawan kurang mengetahui adanya dan kegunaan penilaian tersebut, maka pelaksanaan penilaian prestasi kerja di PT. Perdana Perkasa Elastindo tampaknya belum secara maksimal meningkatkan motivasi kerja dan produktivitas karyawan. Sebagai ilustrasi kondisi seseorang karyawan dalam status kontrak adalah ketidaktetapan dalam masa kerja, artinya jika masa kontrak kerja habis, maka karyawan tersebut harus siap untuk mencari lowongan kerja baru.

## 2. Permasalahan

Kendala-kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan penilaian kerja karyawan untuk masing-masing perusahaan yang berbeda tidak dapat disamakan, dan sering kali bersifat spesifik, maka dalam perancangan, pengembangan dan implementasi sistem penilaian prestasi kerja yang baru tidak begitu saja dapat ditiru secara sepenuhnya dari perusahaan lain. Model penilaian dari perusahaan lain, dapat diambil sebagai pembandingan, karena yang menjadikannya berbeda adalah perbedaan budaya kerja perusahaan.

Menurut Siagian (1995), permasalahan penilaian prestasi kerja karyawan disebabkan oleh perbedaan sudut pandang penilai dan yang dinilai, maka untuk mengatasinya terdapat tiga langkah penting, yaitu (1) tidak menjadikan unsur-unsur sifat manusia menjadi sasaran penilaian, tetapi perilaku yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaannya, (2) melatih para penilai tentang berbagai kriteria penilaian yang obyektif, (3) memberikan umpan-balik kepada penilai tentang penggunaan cara-cara penilaian yang pernah dilakukannya.

Pada kajian ini dilakukan analisa terhadap dampak penilaian prestasi kerja terhadap motivasi dan produktivitas karyawan *Outsourcing* di PT. Perdana Perkasa Elastindo, dengan pokok masalah kajiannya sebagai berikut :

- a. Menduga mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan terhadap peningkatan motivasi kerja dan produktivitas karyawan *outsourcing* PT. Perdana Perkasa Elastindo ?
- b. Menduga mengetahui faktor yang mempengaruhi motivasi dan produktivitas karyawan *outsourcing* PT. Perdana Perkasa Elastindo ?

## 3. Tujuan

- a. Mengetahui ada tidaknya pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan terhadap peningkatan motivasi kerja dan produktivitas karyawan *outsourcing* PT. Perdana Perkasa Elastindo.
- b. Mengetahui ada tidaknya faktor yang mempengaruhi motivasi dan produktivitas karyawan *outsourcing* PT. Perdana Perkasa Elastindo.

# METODOLOGI

## 1. Lokasi

Kajian dilakukan di PT. Perdana Perkasa Elastindo (PERSAELS) Jakarta yang bergerak di bidang jasa konsultan manajemen personalia pada bank.

## 2. Metode Kerja

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari hasil wawancara dengan karyawan kontrak dan pihak manajemen. Data sekunder diperoleh dari berbagai literatur yang relevan. Dalam kajian ini, pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada responden dan studi kepustakaan. Pengambilan contoh dilakukan secara proposional terhadap jumlah populasi yang ada dengan teknik pengambilan contoh acak (*random sampling*) berdasarkan perusahaan pengguna dan masa kontrak karyawan dari 50 responden (karyawan kontrak).

Pengolahan dan analisis data dilakukan pada data kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif dianalisis dalam bentuk tabulasi dan data kuantitatif diolah dengan menggunakan *software Microsoft Excel* dan *SPSS Versi 10*, yang disajikan dalam bentuk tabulasi dan grafik. Hal lainnya melihat sejauhmana penilaian prestasi kerja karyawan kontrak berkorelasi dengan motivasi dan penilaian prestasi kerja karyawan kontrak berkorelasi dengan produktivitas kerja dengan koefisien korelasi *Rank Spearman*.

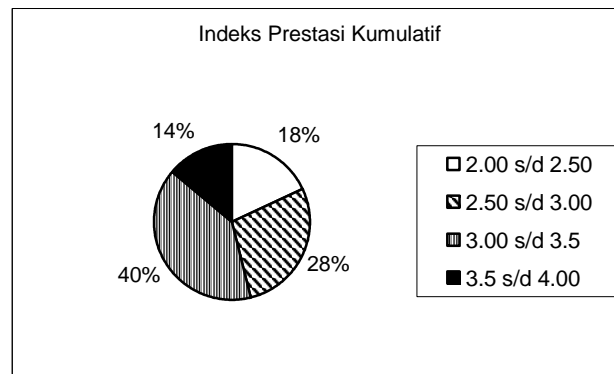
## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Keadaan Umum

Karyawan *Outsourcing* PT Perdana Perkasa Elastindo sebagian besar adalah berjenis kelamin perempuan. Secara keseluruhan, dari 50 jumlah karyawan yang diambil menjadi responden sebanyak 26 orang perempuan (52%) dan 24 orang lainnya laki-laki (48%) (Tabel 1). Usia karyawan *outsourcing* PT Perdana Perkasa Elastindo yang menjadi responden berkisar 22-33 tahun. Proporsi usia responden yang terbesar ditemui pada kelompok karyawan kurang dari 25 tahun (60 %). Hal tersebut diakibatkan oleh sebagian besar klien menginginkan karyawan *outsourcing* yang bekerja di perusahaannya adalah yang baru lulus studi. Klien mempunyai orientasi bahwa posisi tempat karyawan *outsourcing* bekerja tidaklah sukar untuk dikerjakan, misalnya posisi *Back Office*, hanya mempunyai deskripsi pekerjaan sebagai *input data* ataupun bagian administrasi dari berbagai divisi yang tidak menuntut sebagai pembuat keputusan yang penting dalam suatu waktu. Hal tersebut tidak menutup kemungkinan jika klien menginginkan lowongan untuk posisi yang menuntut sebagai pembuat keputusan dalam suatu waktu.

Dilihat dari tingkat pendidikan, total responden yang lulus S-1 memiliki proporsi terbanyak (72%), sedangkan untuk D-3 20% dan sisanya D-1 8%. Banyaknya karyawan *Outsourcing* PT Perdana Perkasa Elastindo yang bekerja di klien dengan latar belakang pendidikan S-1, disesuaikan dengan permintaan klien akan permintaan kerja yang telah disepakati oleh kedua pihak yang diatur dalam perjanjian kerjasama.

Untuk indeks Prestasi kumulatif (IPK), hampir seluruh karyawan *outsourcing* PT Perdana Perkasa Elastindo mempunyai IPK di atas 2,5. Selain standarisasi, PT Perdana Perkasa Elastindo menerima kandidat untuk disalurkan ke Perusahaan klien dengan nilai IPK di atas 2.5. Dalam hal ini klien dapat memberikan spesifikasi disalah satu persyaratan yang harus dipenuhi oleh kandidat agar dapat mengikuti tes penerimaan lowongan ketentuan IPK di atas 2,5, tetapi tidak menutup kemungkinan bila ada kandidat dengan IPK di bawah 2,5 dapat mengikuti tes seleksi untuk bekerja di perusahaan klien, bila yang bersangkutan memiliki keahlian lebih dari yang biasa, misalkan seorang kandidat untuk posisi Staf Informasi Teknologi mempunyai keahlian pemrograman ataupun analisis sistem.



Gambar 1. Komposisi IPK Responden

Tabel 1. Komposisi antara umur dengan status kawin

Jenis Kelamin	Marital	Umur (tahun)	Jumlah (orang)
Laki-laki	1. Kawin	24	1
		27	1
		28	1
		29	1
		30	3
		33	1
	Jumlah (1)		8

Lanjutan Tabel 1.

Jenis Kelamin	Marital	Umur (tahun)	Jumlah (orang)	
	2. Tidak Kawin	22	2	
		22	1	
		23	1	
		23	1	
		24	1	
		24	1	
		24	1	
		25	1	
		25	1	
		25	1	
		25	1	
		25	1	
		27	1	
		27	1	
		30	1	
	Jumlah (2)			16
Total (L)			24	
Jenis Kelamin	Marital	Umur	Jumlah	
Perempuan	1. Kawin	22	1	
		23	1	
		25	1	
		27	1	
		29	1	
	Jumlah (1)			5
	2. Tidak Kawin	21	1	
		22	1	
		22	1	
		22	1	
		23	2	
		24	1	
		24	2	
		25	6	
		26	1	
		27	1	
		29	1	
		29	2	
		29	1	
		Jumlah (2)		
Total (P)			26	
Grand Total (L + P)			50	

## 2. Hasil Kajian

Hasil jawaban responden menunjukkan skor 2,86, tetapi tidak mengerti akan fungsi dan tujuan penilaian prestasi kerja beserta penilaian prestasi tersebut. Hal ini menunjukkan kurangnya sosialisasi pihak perusahaan mengenai waktu pelaksanaan penilaian. Sebagai ilustrasi, hasil skor 2,92 (Tabel 2) dalam penilaian kuesioner yang diberikan kepada responden menunjukkan kurangnya sosialisasi yang baik antara atasan/supervisor dalam menerapkan penilaian prestasi kerja dan pelaksanaan penilaian prestasi kerja untuk meningkatkan motivasi kerja dan produktivitas karyawan. Karyawan yang dinilai prestasi kerjanya pada akhir masa kontraknya akan berakhir dapat mengetahui hasilnya, sehingga karyawan akan mempunyai rencana ke depan bila hasil penilaian tersebut telah resmi ditetapkan.

Tabel 2. Penilaian responden terhadap penilaian prestasi karyawan.

No.	Penilaian Responden	Skor
1.	Tujuan dan manfaat penilaian prestasi	
	a. Tujuan penilaian prestasi dilaksanakan	2,86
	b. Penilaian prestasi bermanfaat bagi karyawan dan perusahaan	2,92
2.	Waktu penilaian prestasi kerja	2,74
3.	Metode penilaian prestasi kerja	
	- Kriteria penilaian dan standar penilaian	2,56
4.	Proses penilaian prestasi kerja	
	a. Hasil penilaian prestasi kerja	2,24
	b. Penilaian oleh atasan langsung	2,92
	c. Keobyektifan penilaian	2,84
	d. Kemudahan dan kepraktisan penilaian	2,42
5.	Prosedur penilaian prestasi	2,78
6.	Pelaksanaan rutin penilaian prestasi kerja	2,80

Keterangan : Skor penilaian = 5,00 = sangat setuju  
 Skor penilaian = 4,00 – 4,99 = setuju  
 Skor penilaian = 3,00 – 3,99 = cukup setuju  
 Skor penilaian = 2,00 – 2,99 = tidak setuju  
 Skor penilaian = 1,00 – 1,99 = sangat tidak setuju

Motivasi untuk berkerja keras dapat dilihat pada Tabel 3. Responden mau berkerja diluar jam kerja dengan dihitung sebagai kerja lembur (skor 4,22). Hal tersebut merupakan sumber pendapatan tambahan diluar gaji pokok yang diterima pada tiap bulannya. Mayoritas karyawan PT Perdana Perkasa Elastindo menginginkan kerja lembur untuk menambah penghasilannya, karena usianya masih muda dan belum punya tanggungan keluarga. Jika kerja lembur tanpa dihitung jam lembur, responden menolak untuk hal itu. Hal ini dipertegas dengan nilai skor 2,38. Padahal dalam perundang-undangan ketenagakerjaan yang dikeluarkan oleh Departemen Ketenagakerjaan dan Transmigrasi, diterangkan bahwa jam normal kerja dalam satu hari adalah delapan jam dan diluar jam tersebut jika si karyawan masih melakukan kegiatannya, maka berhak dihitung jam kerja lembur sesuai peraturan yang berlaku.

Secara umum, motivasi untuk bekerjasama antara sesama rekan kerja dan saling membantu cukup baik. Hal tersebut disebabkan oleh jenis pekerjaannya sebagai karyawan *outsourcing*. Dalam hal ini, ada hubungan keterikatan lebih erat antar sesama karyawan PT Perdana Perkasa Elastindo di suatu perusahaan di tempat bekerja. Pada Tabel 3 dapat dilihat bahwa responden setuju untuk saling membantu dan berbagi kesusahan dalam waktu tertentu (skor 3,92).

Motivasi untuk bertanggungjawab terhadap pekerjaannya diukur berdasarkan kemauan karyawan untuk bekerja sesuai peraturan dan standar, serta bersedia menerima sanksi bila tidak dapat menyelesaikan pekerjaan pada waktunya maupun berbuat salah. Pada Tabel 3, responden tergolong tinggi rasa tanggungjawabnya (skor 4,34), sehingga pekerjaan yang diberikan akan dikerjakan dengan tanggungjawab yang tinggi dan dikerjakan sesuai *Standard Operation Procedure* (SOP) yang ada, mengingat mayoritas responden berkerja di perusahaan perbankan yang menerapkan sistem *zero error* dalam tugas.

Hubungan antara atasan dan bawahan akan tercipta dengan baik, sehingga dapat terjadi proses komunikasi efektif dan komunikasi yang terbuka, jujur dan berlaku timbal balik dalam proses dua arah. Keadaan yang sedemikian itu dapat menyebabkan segala sesuatu menjadi jelas dan dapat menciptakan iklim kerja yang mendukung, yang dapat menghindarkan ketidakpuasan dan kegelisahan, sehingga pada akhirnya dapat mendorong motivasi bekerja dan kemungkinan munculnya konflik dapat ditekan. Pada Tabel 4 dapat dilihat inisiatif dalam berhubungan baik antara atasan dan bawahan, responden dan atasan hanya mengenal lebih dekat pada atasan sebatas lingkungan tempat kerja, dibuktikan dengan skor hubungan diluar pekerjaan (skor 2,84) dan pengetahuan atasan terhadap keluarga responden (skor 2,54). Hal tersebut terjadi akibat padatnya kerja responden, sehingga energi inisiatif untuk mengenal lebih jauh untuk kedekatan hubungan diluar pekerjaan tidak berjalan dengan baik. Padahal hubungan atasan dan bawahan sebenarnya merupakan kunci pembuka dalam manajemen untuk mengetahui faktor-faktor apa yang sebenarnya dapat membangkitkan motivasi kerja karyawan.

Tabel 3. Penilaian responden terhadap motivasi kerja karyawan

No.	Penilaian Responden	Skor
1.	Motivasi untuk bekerja keras a. Bekerja keras menyelesaikan pekerjaan di luar jam kerja dengan dihitung kerja lembur b. Bekerja keras menyelesaikan pekerjaan di luar jam kerja tanpa dihitung kerja lembur	4,22 2,38
2.	Motivasi untuk bekerja sama a. Membantu menyelesaikan tugas rekan kerja b. Membantu kesulitan rekan kerja	3,78 3,92
3.	Motivasi untuk bertanggung jawab a. Bekerja sesuai standar b. Menerima sanksi bila tidak dapat menyelesaikan pekerjaan atau berbuat kesalahan	4,34 3,66

Keterangan : Skor penilaian serupa dengan Tabel 2.

Tabel 4 menunjukkan bahwa responden memiliki hubungan kerja yang cukup baik dengan sesama karyawan lainnya. Terbentuknya hubungan kerja yang cukup baik tersebut terbentuk atas kesadaran untuk mendapatkan hasil kerja yang baik melalui kerjasama yang baik. Aspek hubungan sesama rekan kerja dengan motivasi untuk bekerja keras, bekerjasama maupun bertanggungjawab berada dalam skala *no association* dalam skala Champion berkisar 0,00 – 0,25 atau – 0,25 – 0,00 (Tabel 5), sehingga diketahui tidak terdapat hubungan antara hubungan sesama rekan kerja dengan motivasi. Hal tersebut disebabkan salah satunya adalah *job desk* yang dibebankan kepada responden untuk dituntut melakukan/menyelesaikan tugas sesuai porsinya masing-masing dengan target penyelesaian yang telah ditentukan.

Pada Tabel 4, responden cukup setuju (skor 3,82) sehubungan dengan jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan, dimana mayoritas responden merasa mengerti dan memahami diberlakukannya jam kerja, karena ketentuan jam kerja yang diberlakukan di perusahaan tidak melanggar ketentuan yang diberlakukan diperundang-undangan ketenagakerjaan yang dikeluarkan oleh pemerintah. Sama halnya dengan pemberlakuan sanksi, peraturan lembur dan pemberian bonus, cuti dan insentif yang ditunjukkan oleh skor yang lebih dari tiga. Hal lainnya disadari oleh responden bahwa peraturan yang dibuat perusahaan tidak akan efektif, tanpa adanya sanksi yang akan diberlakukan, jika ternyata karyawan tersebut melanggar peraturan yang telah ditetapkan dan sanksi tersebut memang perlu diberlakukan, agar para karyawan tidak bekerja seenaknya. Keterangan tentang penilaian responden terhadap pemberlakuan sanksi lembur maupun pemberian bonus dapat dilihat pada Tabel 4.

Pada Tabel 4 dapat dilihat nilai skornya di atas 3,5, berarti responden menyatakan cukup puas dengan kenyamanan tempat kerja, kelengkapan peralatan tempat kerja, fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja dan sistem pembagian kerja. Hal tersebut dikarenakan responden bekerja di perusahaan besar dengan gedung bagus dan selain itu mayoritas responden bekerja di perusahaan perbankan dengan tingkat keamanan cukup.

Pada Tabel 4 dapat dilihat sebagian besar responden menyatakan tidak cukup puas dengan gaji yang diterimanya selama ini, terlihat dari penilaian skor di bawah tiga. Hal tersebut dikarenakan sistem kisaran gaji yang diberikan perusahaan sudah menjadi patokan yang tidak bisa ditawar. Aspek kompensasi dengan motivasi kerja karyawan untuk bekerjasama, bekerja keras dan tanggungjawab menunjukkan hubungan yang tidak nyata dalam skala Champion, yaitu berkisar antara 0,00 – 0,25 atau (–)0,25 – 0,00, sehingga diketahui tidak terdapat hubungan yang nyata antara kompensasi dengan motivasi karyawan (Tabel 5).

Aspek hubungan atasan dan bawahan dengan motivasi untuk bekerja keras, bekerja- sama maupun bertanggungjawab diidentifikasi sebagai *no association* dalam skala Champion, yaitu berkisar 0,00 – 0,25 atau (–)0,25 – 0,00 (Tabel 4). Hal tersebut diketahui tidak terdapat hubungan antara aspek hubungan atasan dan bawahan dengan motivasi pada karyawan *outsourcing*. Dengan demikian, tak heran jika karyawan merasa canggung untuk berkomunikasi santai dengan atasan pada saat istirahat maupun bercanda untuk menghilangkan kepenatan selepas bekerja. Keadaan tersebut terjadi karena selama ini perusahaan tidak menerapkan azas kekeluargaan dalam membina hubungan dengan para karyawan *outsourcing* yang selama ini selalu dinomorduakan. Hal tersebut disebabkan juga karena sebagian responden baru bekerja di perusahaan, sehingga butuh waktu yang lama untuk saling bersosialisasi dengan dekat dengan atasan.

Tabel 4. Penilaian responden untuk motivasi kerja (faktor ekstrinsik)

No.	Penilaian Responden	Skor
1.	Hubungan atasan dan bawahan	
	a. Kedekatan hubungan dengan karyawan di dalam pekerjaan	4,08
	b. Kedekatan hubungan dengan atasan diluar pekerjaan (di luar jam kerja)	2,84
	c. Pengetahuan atasan terhadap keluarganya	2,54
	d. Pemberian pujian oleh atasan	3,82
	e. Pemberian kritikan dan teguran atasan	3,84
2.	Hubungan sesama rekan kerja	
	a. Pemberian bantuan kepada sesama rekan kerja	2,96
	b. Pemberian semangat, dorongan, dan saran kepada sesama rekan kerja	3,1
	c. Hubungan responden dengan keluarga rekan kerja	3,08
3.	Peraturan dan kebijakan perusahaan	
	a. Jam kerja	3,82
	b. Pemberlakuan sanksi	3,92
	c. Peraturan lembur	3,42
	d. Pemberian bonus, cuti tahunan dan insentif lainnya	3,44
4.	Kondisi kerja	
	a. Kenyamanan tempat kerja	3,62
	b. Kelengkapan peralatan tempat kerja	3,62
	c. Fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja	3,7
	d. Sistem pembagian kerja	3,66
5.	Kompensasi	
	a. Gaji pokok yang diterima	2,76
	b. Gaji yang diterima untuk memnuhi kebutuhan sehari-hari	2,08
	c. Pemberian tunjangan jamsostek, kesehatan keluarga dan lain-lain	2,84
	d. Fasilitas penunjang	2,60

Keterangan : Skor penilaian serupa dengan Tabel 2

Aspek hubungan atasan dan bawahan dengan motivasi untuk bekerja keras, bekerjasama maupun bertanggung jawab diidentifikasi sebagai *no association* dalam skala Champion, berkisar 0,00 – 0,25 atau (–)0,25 – 0,00 (Tabel 5). Hal tersebut diketahui tidak terdapat hubungan antara aspek hubungan atasan dan bawahan dengan motivasi pada karyawan *outsourcing*. Dengan demikian, tak heran jika karyawan merasa canggung untuk berkomunikasi santai dengan atasan pada saat istirahat maupun bercanda untuk menghilangkan kepenatan selepas bekerja. Keadaan tersebut terjadi karena selama ini perusahaan tidak menerapkan kekeluargaan dalam membina hubungan dengan para karyawan *outsourcing* yang selama ini selalu dinomorduakan. Hal tersebut disebabkan juga karena sebagian responden baru bekerja di perusahaan, sehingga butuh waktu lama untuk saling bersosialisasi dengan atasan.

Aspek peraturan dan kebijakan perusahaan dengan motivasi untuk bekerja keras dan bekerjasama menunjukkan tidak adanya hubungan yang nyata (*no association*) dalam skala Champion berkisar 0,00 – 0,25 atau (–)0,25 – 0,00 (Tabel 5). Uji korelasi *Rank Spearman* terhadap aspek peraturan dan kebijakan perusahaan dengan motivasi untuk bertanggungjawab mendekati hubungan lemah (*moderately low association*). Hal tersebut didasari pada kesadaran bahwa ketentuan dan peraturan yang ditetapkan tersebut tentu dibuat untuk kebaikan bersama dan maka dari itu merasa wajib untuk melaksanakannya agar kegiatan dan target perusahaan dapat tercapai.

Aspek kondisi kerja dengan motivasi kerja karyawan untuk bekerjasama dan tanggungjawab menunjukkan tidak adanya hubungan yang nyata dalam skala Champion, yaitu berkisar 0,00 – 0,25 atau (–)0,25 – 0,00, yaitu berturut-turut adalah 0.065 dan –0.133 (Tabel 5). Hal tersebut disebabkan oleh tugas untuk membuat kondisi kerja yang nyaman ada petugas lain yang melakukannya. Yang diperlukan adalah kesadaran responden untuk menjaga kondisi kerja yang

diinginkan. Untuk aspek kondisi kerja dengan motivasi kerja karyawan untuk bekerja keras (0,290) menunjukkan hubungan lemah. Hal tersebut dikarenakan responden merasa kesempatan yang besar dapat bekerja di perusahaan besar dan terletak di kawasan segitiga emas di Jakarta, sehingga terpacu motivasi kerja untuk memperlihatkan kemampuannya masing-masing seoptimal mungkin.

Tabel 5. Korelasi antara aspek kondisi kerja dengan motivasi

No.	Penilaian Responden	Motivasi					
		Bekerja keras		Bekerja sama		Bertanggungjawab	
		Nilai korelasi	Tingkat nyata	Nilai korelasi	Tingkat nyata	Nilai korelasi	Tingkat nyata
1.	Hubungan atasan dan bawahan	-0,029	0,844	0,09	0,534	0,118	0,415
2.	Hubungan sesama rekan kerja	0,038	0,791	0,139	0,335	0,164	0,256
3.	Peraturan dan kebijakan perusahaan	0,157	0,277	0,035	0,808	0,249	0,082
4.	Kondisi kerja	0,29	0,041	0,065	0,654	-0,133	0,358
5.	Kompensasi	0,142	0,325	0,192	0,183	-0,15	0,297

Penilaian prestasi kerja secara teoritis dapat menjadi salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Perusahaan dapat mengharapkan demikian, namun belum tentu sesuai dengan harapan, maka uji korelasi dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang nyata antara penilaian prestasi kerja dengan motivasi karyawan. Hasil uji korelasi *Rank Spearman* dapat dilihat pada Tabel 6.

Korelasi aspek penilaian prestasi kerja dengan motivasi kerja karyawan untuk bekerja keras, bekerjasama dan bertanggung jawab menunjukkan hubungan tidak nyata, yaitu skala 0,00 – 0,25 atau -0,25 – 0,00 dalam skala Champion, sehingga diketahui tidak terdapat hubungan nyata antara penilaian prestasi kerja dengan motivasi karyawan *outsourcing* di PT Perdana Perkasa Elastindo.

Tabel 6. Korelasi antara penilaian prestasi kerja dengan motivasi

No.	Motivasi Kriteria		Penilaian prestasi
1	Bekerja keras	Nilai korelasi	0,049
		Tingkat nyata	0,738
2	Bekerjasama	Nilai korelasi	-0,207
		Tingkat nyata	0,149
3	Bertanggung jawab	Nilai korelasi	-0,038
		Tingkat nyata	0,793

Hal tersebut disebabkan oleh tidak adanya kesempatan dalam mengemukakan pendapat ataupun membuat keputusan dalam menjalankan tugas kerjanya sehingga inisiatif untuk mengembangkan diri dan berkembang bersama dengan perusahaan tidak ada. Dalam pelaksanaan tugas kerjanya karyawan *outsourcing* telah dibatasi oleh SOP perusahaan dan hanya atasan/supervisor yang mempunyai kewenangan untuk pengembangan sistem tugasnya.

Responden merasa dan bertambah keyakinannya dalam menunjang kerja untuk menghasilkan produktivitas dalam tugas. Hal ini ditunjukkan dengan skor penilaian (Tabel 7), bahwa nilainya lebih dari tiga (cukup setuju), karena pada saat responden mulai bekerja di perusahaan mempunyai keahlian dasar untuk mendukung tugasnya, sehingga perusahaan tidak perlu mengajarkan dari awal yang dapat menyita banyak waktu.



Tabel 7. Penilaian responden terhadap faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan

No.	Penilaian Responden	Skor
1.	Bakat	3,72
2.	Iklim kerja	3,58
3.	Motivasi	3,38
4.	Pendidikan dan pelatihan	3,24

Keterangan : Skor penilaian serupa dengan Tabel 2.

Responden menilai bahwa korelasi antara faktor produktivitas dengan faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah hubungan antara pendidikan dan pelatihan dengan kualifikasi pekerjaan mempunyai hubungan positif, walaupun sangat lemah antara kedua faktor tersebut. Nilai korelasi 0.358 dalam skala Champion dikategorikan sebagai hubungan lemah (*moderately low association*) karena terletak dalam kisaran 0,26 - 0,50 atau  $(-0,50 - (-0,26)$  (Tabel 8). Hal ini mengingat perusahaan pengguna dalam suatu posisi lebih menyukai kandidat karyawan yang sebelumnya telah atau pernah mengikuti pelatihan untuk menunjang kerjanya, misalnya untuk posisi dibagian *Information Technology*. Faktor-faktor lainnya seperti bakat, iklim kerja, dan motivasi tidak ada hubungan yang nyata, karena nilai korelasi faktor-faktor berada di kisaran 0,00 - 0,25 atau  $(-0,25 - 0,00)$  dalam skala Champion, sehingga diketahui tidak terdapat hubungan yang nyata.

Mayoritas responden telah menyadari bahwa kesadaran untuk bekerja keras tidak hanya didasarkan pada tuntutan pekerjaan, atau pengawasan dari pihak manajemen, tetapi hendaknya timbul dari kesadaran sendiri dalam menyelesaikan masalah dan secara tidak langsung akan berdampak baik pada perusahaan, yaitu berupa hasil pekerjaan yang lebih baik. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata nilai skor tiga (cukup setuju).

Responden merasa beberapa faktor produktivitas (Tabel 9) tidaklah berpengaruh nyata terhadap penilaian prestasi kerja, karena responden sudah diwajibkan untuk mengeluarkan semua kemampuannya dalam melakukan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai korelasi dalam kisaran 0,00 - 0,25 atau  $(-0,25 - 0,00)$  dalam skala Champion, sehingga diketahui tidak terdapat hubungan yang nyata atau dikategorikan sebagai *no association*.

Penilaian prestasi dengan kedewasaan karyawan dalam kisaran 0,26 - 0,50 atau  $(-0,50 - (-0,26))$ , yaitu nilai korelasinya 0,411 (Tabel 9), karena tingkat kedewasaan karyawan yang sudah mengerti akan tanggungjawab atas tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan pengguna dan selain itu responden adalah lulusan perguruan tinggi, sehingga cara berpikirnya menunjang kesadaran untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semaksimal mungkin, agar target perusahaan dapat tercapai.

Tabel 8. Skor penilaian responden terhadap faktor-faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan

No.	Penilaian Responden	Skor
a.	Lebih dari sekedar memenuhi kualifikasi pekerjaan	
	1. Cerdas dan dapat belajar dengan cepat	3,9
	2. Kompeten secara profesional dan teknis	4,00
	3. Kreatif dan inovatif	3,58
	4. Memahami pekerjaan	3,66
	5. Cerdik dalam bekerja	3,80
	6. Selalu mencari perbaikan	3,90
	7. Dianggap bernilai oleh pengawas	3,06
	8. Memiliki catatan prestasi yang berhasil	3,58
	9. Selalu meningkatkan diri	3,64
b.	Motivasi tinggi	
	1. Dapat memotivasi diri sendiri	3,70
	2. Tekun serta memiliki kemauan keras untuk bekerja	3,6
	3. Bekerja efektif	3,56
	4. Tanggap	3,52
	5. Menyukai tantangan	3,60
	6. Memiliki dorongan	3,70
	7. Orientasi tujuan	3,42
	8. Tepat waktu	3,82
	9. Energik	3,68

Lanjutan Tabel 8.

No.	Penilaian Responden	Skor
c.	Orientasi pekerjaan positif 1. Menyukai dan membanggakan pekerjaan 2. Menetapkan standar 3. Memiliki kebiasaan kerja yang baik 4. Cermat 5. Menghormati manajemen 6. Mempunyai hubungan baik dengan manajemen 7. Luwes	3,70 3,24 3,4 3,18 3,84 3,98 3,38
d.	Dewasa 1. Integritas kepribadian 2. Bekuatan dan kelemahan 3. Mandiri 4. Bergaul efektif 5. Mantap 6. Bekerja efektif 7. Belajar dari pengalaman 8. Ambisi tumbuh	3,74 3,86 3,70 3,3 3,56 3,72 3,64 3,70
e.	Bergaul efektif 1. Pribadi kecerdasan 2. Pribadi menyenangkan 3. Efektif dalam komunikasi 4. Bekerja produktif 5. Sikap positif	3,54 3,42 3,78 3,22 3,38

Tabel 9. Hasil uji korelasi penilaian prestasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan

No.	Produktivitas	Kriteria	Penilaian prestasi
1.	Kualifikasi pekerjaan	Nilai korelasi Tingkat nyata	0,143 0,321
2.	Motivasi tinggi	Nilai korelasi Tingkat nyata	0,179 0,214
3.	Orientasi pekerjaan	Nilai korelasi Tingkat nyata	0,23 0,108
4.	Dewasa	Nilai korelasi Tingkat nyata	0,411 0,003
5.	Bergaul efektif	Nilai korelasi Tingkat nyata	0,158 0,274

Keterangan : skor penilaian serupa dengan Tabel 2

## KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

Faktor-faktor motivasi yang dapat mendorong motivasi kerja karyawan, yaitu bekerjasama, bekerja keras dan bertanggungjawab tidak memiliki hubungan nyata terhadap penilaian prestasi kerja, karena setiap individu dalam perusahaan berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda-beda.

Faktor produktivitas yang berpengaruh nyata dengan penilaian prestasi kerja adalah faktor kedewasaan, yang ditunjukkan dengan nilai korelasi *Rank Spearman* 0,411 (*moderately low association*) dan tingkat kedewasaan responden yang cukup baik dilatarbelakangi oleh pendidikan yang dimilikinya.

### 2. Saran

Perusahaan perlu memberikan sistem *reward* kepada karyawan yang mempunyai catatan kerja baik, agar pada saat karyawan habis kontrak dan bekerja di tempat lain, maka *member reward* tersebut bisa menjadi suatu referensi yang mempunyai nilai tambah.

Perusahaan perlu menciptakan hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan, dalam rangka peningkatan motivasi dan produktivitas kerja, maka perlu ditingkatkan fungsi pengawasan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Handoko, H. 1995, Manajemen. Fakultas Ekonomi UGM. Yogyakarta.
- Herudjito, Y.M. 1986. Dasar-Dasar Manajemen. Jurusan Ilmu-Ilmu Sosial Ekonomi Pertanian, Faperta IPB, Bogor.
- Nawawi, H. 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Gadjah Mada Press. Yogyakarta.
- Siagian, S. 1995. Teori Motivasi dan Aplikasinya. Rineka Cipta, Jakarta.
- Umar, H. 1999. Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.